

新型コロナウイルス疾患

公衆衛生局は、この COVID-19 の感染爆発が続く間も、労働者、雇用主、家族が健康を維持できるように尽力しています。労働者が仕事に戻るにあたり、従業員とお客様の健康を守るために努力し、職場自体が変化しなければならないと考えることが重要です。

COVID-19 の感染は主に、感染者の咳、くしゃみ、会話をするときに見える飛沫を通じて、人から人へと広がります。この飛沫が近くにいる人の口または鼻の中に付着する、あるいは肺まで飛沫を吸い込んでしまう可能性があります。感染管理に関する研究とエビデンスでは、この飛沫は、通常6フィート（およそ腕の長さの2倍の距離）まで飛ぶことが報告されています。

本書では、健康を維持するために雇用主に求められる防御方法をいくつか取り上げています。本書には、感染したり、COVID-19 に関連する他の問題を理由に職場から離れなければならない場合のために、従業員への給付や感染から守るために用意されている情報源に関する重要な情報も記載されています。

復職するときに何を期待すべきか

雇用主は従業員の健康を守るため、以下に挙げる郡公衆衛生局の具体的な手順に従うように指示されています。

- 在宅勤務をできるようにしてください。特に、65 歳以上の人、妊娠中の人、慢性疾患がある人など感染に対して脆弱な人々に配慮してください。雇用主は感染に対して脆弱な人が在宅勤務できるように業務プロセスを再構成して、可能な限り従業員が在宅勤務する機会を増やしたり、職務を変更したりするように求められています。
 - 健康に不安がある場合は、医療従事者と相談して、自宅外の職場環境に戻ることに安全かどうか判断してください。安全でない場合は、雇用主と話し合い、在宅勤務できるように仕事の再割り当てが可能か確認してください。
- 従業員が職場で最大の物理的距離を取れるようにしたり、休憩場所での物理的距離を確保するために勤務中の休憩をずらしたりするために、シフトのスケジュールを入れ替えたり調整したりしてください。
- 体調が悪い従業員、あるいは COVID-19 陽性者と接触していた従業員は、出勤しないように指示してください。
- 従業員が職場に入る前に症状がないか確認してください。
 - この確認では、その時感じている症状について尋ねてください。職場での検温は必ずしも必須ではありません。
 - 症状が出始めた場合は、自宅に帰り、隔離状態を保つようにしてください。隔離に関する指示をオンラインで詳しく紹介していますので、ph.lacounty.gov/covidisolation をご覧ください。
 - 感染者と濃厚接触した人は、隔離状態にする必要があります。隔離についての手順や、濃厚接触者と見なされる人や濃厚接触者が行うべき詳細をオンラインで掲載していますので、ph.lacounty.gov/covidquarantine をご覧ください。
- 勤務中に一般の人々または他の従業員と接触する従業員には、無料で布製マスクを提供してください。職務の種類に応じて、一部の従業員は、手袋やフェイスシールドなど他の防護具も着用する必要があります。
 - 個人事務所やその他誰もいない職場でひとりきりの場合、マスクを着用する必要はありません。
 - マスク使用後は毎回必ず洗ってください。
- デスク、ワークステーション、生産ラインは少なくとも 6 フィート離して作業したり、必要に応じて、プレキシガラスの仕切りのようなパーテーション類も取り入れて、物理的距離を確保してください。

新型コロナウイルス疾患

- やり取りをする必要のある従業員とお客様または一般の人々との間では、できるだけ6フィートの距離を保つことや、布製マスクを必ず着用することが大切です。
- 従業員が手指消毒剤、あるいは石けんと水を使用できるか、頻繁に手洗いでできるように従業員に十分な時間を与えているか確認してください。
- 可能な限り、各従業員専用のツール、機器、作業スペースを提供してください。物を共有する必要がある場合、シフト間または使用時に消毒してください。
- 非接触型決済システムなど一般の人々と直接接触する機会を最小限に抑える手段を導入したり、人がよく触れる物の表面やエリアを頻繁に清掃するようにしてください。
- すべての関連する再開手順の書面を全従業員に提供してください。

飲食店、小売店、製造業、ホテル、その他雇用主向け郡公衆衛生局の具体的な手順はすべて、<http://publichealth.lacounty.gov/media/Coronavirus>からオンラインで入手可能です。

雇用主が公衆衛生局の手順を守っていないと感じたり、違反を報告したい場合は、カスタマーコールセンターに電話 (888) 700-9995、(月曜日から金曜日午前 8:00~午後 5:00) またはメール (Ehmail@ph.lacounty.gov) でご連絡ください。

COVID-19の影響を受ける労働者が利用できる給付金の概要

障害給付金

障害保険 (https://www.edd.ca.gov/disability/am_i_eligible_for_di_benefits.htm)

- COVID-19 関連の隔離または病気のために仕事ができない場合 (医療専門家による認定要)
- 仕事に関係のない病気、ケガ、妊娠のために給与の全部または一部を失った有資格労働者への短期給付金。

有給休暇に関する給付金

有給家族休暇 (https://www.edd.ca.gov/disability/Am_I_Eligible_for_PFL_Benefits.htm)

- COVID-19 で病気または隔離中の家族の世話をしているために仕事ができない場合 (医療専門家による認定要)
- 重篤な病気の家族の世話を理由に休暇を取る必要があるために、給与の全部または一部を失った有資格労働者への最長 6 週間の給付金。

失業保険 (および失業保険延長給付プログラム) (<https://unemployment.edd.ca.gov/>)

- COVID-19 に関連する理由で失業したり、労働時間を減らされた場合
- 過失がないにもかかわらず、職を失ったり、労働時間を減らされた労働者へ部分的に給与を補填する給付金支払い。

パンデミック失業支援 (https://www.edd.ca.gov/about_edd/coronavirus-2019/pandemic-unemployment-assistance.htm)

- COVID-19 関連の理由で仕事や職を失ったり、労働時間や業務が減ってしまった場合。
- 事業主、自営業者、独立業務請負人、勤務歴が限られている人、資格のある失業給付金をすべて受給済みの人、COVID-19 の影響を直接受けているために失業している、部分的に失業している、働くことができない、または働く機会がないなど通常の失業給付金受給の資格がない人に対し、部分的に給与を補填する給付金支払い。

新型コロナウイルス疾患

カリフォルニア州の有給病気休暇 https://www.dir.ca.gov/dlse/paid_sick_leave.htm

- 行政機関が検疫または隔離を推奨する場合を含め、あなた自身や家族が疾病者である、あるいはその中に予防医療の対象者がいる場合。
- あなた自身が蓄積した休暇、または有給病気休暇法に従い雇用主が提供した休暇。これは、勤務時間 30 時間ごとに 1 時間の付与、または毎年 3 日または 24 時間提供されます。雇用主は 48 時間の付与を上限とし、1 年以内の有給消化を 3 日または 24 時間のいずれか長い方を上限にできます。
- 通常の支払いレートまたは過去 90 日間の平均で支払われます。

カリフォルニア州、食品関連産業の労働者向け COVID-19 補充の有給病気休暇（州知事令 N-51-20）

(<https://www.dir.ca.gov/dlse/FAQ-for-PSL.html>)

- あなた自身が「食品関連産業の労働者」で、(1) COVID-19 関連の行政命令による検疫または隔離の対象になっている場合、(2) COVID-19 の疑いがあるために自己検疫または自己隔離するように医療従事者から勧告されている場合、(3) COVID-19 関連の健康上の心配により雇用主から労働を禁止されている場合。
- 通常の賃金、州の最低賃金、地方の最低賃金のいずれか高い方で支払われます。

連邦法「ファミリーファースト新型コロナウイルス対策法 (FFCRA)」の緊急有給病気休暇

(<https://www.dol.gov/agencies/whd/pandemic>)

- 以下の理由で仕事（またはテレワーク）できない場合：
 - (1) COVID-19 に関連した連邦、州、地方の検疫または隔離の命令の対象である。
 - (2) COVID-19 関連の疑いのため、医療従事者から自己隔離を行うよう勧告されている。
 - (3) COVID-19 の症状があり、医療診断を求めている。
 - (4) 前述の (1) に記載されている命令の対象となっている、あるいは (2) に記載されている勧告を受けた人の世話をしている。
 - (5) COVID-19 に関連する理由により、養育している子供の学校または保育所が閉鎖されている、あるいは子供が通っている保育所を利用できない。
 - (6) 保健福祉省長官が指定する、実質的にその他同様の症状が出ている。
- 500 人未満の従業員を抱える公的雇用主または民間雇用主の下で働く従業員に対して、最長 80 時間の有給病気休暇を提供します。小規模事業者は育児のための有給休暇の提供を免除されるなど、いくつかの例外が適用される場合があります。)

FFCRA 緊急の有給家族休暇と病気療養休暇 (<https://www.dol.gov/agencies/whd/pandemic>)

- COVID-19 に関連する理由により、養育している子供の学校または保育所が閉鎖されている、あるいは子供が通っている保育事業所を利用できないので、働く（またはテレワーク）できない場合。
- 500 人未満の従業員を抱える公的雇用主または民間雇用主の下で働く従業員に対して、追加で最長 10 週間の有給休暇を提供します。（小規模事業者の免除を含む、いくつかの例外が適用される場合があります。）

COVID-19 に対する地方自治体補助の有給病気休暇 (<http://file.lacounty.gov/SDSInter/bos/supdocs/145514.pdf>)

- ロサンゼルス市またはロサンゼルス郡の非法人地域にお住まいの場合、FFCRA の対象外であれば、COVID-19 関連の理由により、追加で有給病気休暇を取得できる場合があります。
- 対象となる従業員は最長 80 時間の追加の有給病気休暇。
- ただし、地域によって異なります：ロサンゼルス市、ロサンゼルス郡非法人地域

労働災害補償給付金

HOA 102906340_1

ロサンゼルス郡公衆衛生局

www.publichealth.lacounty.gov

06/23/2020 FAQ – Worker’s Rights (Japanese)



COUNTY OF LOS ANGELES
Public Health

新型コロナウイルス疾患

労働災害補償 (<https://www.dir.ca.gov/InjuredWorkerGuidebook/InjuredWorkerGuidebook.html>)

- 2020年3月19日から7月5日までに雇用主の職場に対し陽性判定を報告した場合、またはCOVID-19関連の疾病と診断された場合、5月6日付けのニューサム知事令による労働災害補償給付の対象となる場合があります。
- 特定の連邦または州のCOVID-19の有給病気休暇給付金をすべて使い果たした後、知事令 N-62-20に従い一時的障害 (TD) 給付金を受けることができます。最長 104 週間、TD の給付金を受けることができます。仕事へ復帰した時、医者が仕事復帰を許可した時、医者が働けるくらい病気は改善していると告げた時に、TD の給付金の支払いは停止します。
- TD は通常、仕事に関連した病気やけがからの回復期間に失った総賃金の 3 分の 2 を、法律で定められた 1 週間の最大額まで支払います。さらに、有資格の従業員は、病気のために永続的な障害を患っていると医師が判断した場合、治療と追加の給付金を受けることができます。

よくある質問

1. COVID-19が世界的に大流行していますが、働いてもいいのでしょうか？

答えはあなたの仕事により異なります。ロサンゼルス郡衛生担当官命令に従い営業を許されている業種の労働者は、働くことができます。雇用主から手配してもらった従業員なら誰でも、在宅勤務できます。

2. COVID-19が原因で労働時間が短縮された場合、どうすればいいですか？

失業保険 (UI) に申請することができます。失業したり、労働時間を減らされたりした場合、資格要件を満たしていれば、カリフォルニア州雇用開発局 (EDD) から失業保険 (UI) の給付金を受け取ることができるかもしれません。

W2 で収入が報告されていて、以下のいずれかの条件に当てはまる場合、失業保険の受給資格があるかもしれません。

- 完全にまたは部分的に失業している。一時解雇、自宅待機、賃金の削減、労働時間の短縮が含まれる。給与額によっては、働いていても失業手当を受け取ることができます。
- 子供の学校が閉鎖され、子供の世話をするために仕事を休む必要がある。
- これまでの失業保険申請の有効期限が切れている。

詳細については失業手当の申請ガイドをご覧ください。カリフォルニア州が、COVID-19 の感染爆発のために失業したカリフォルニア人向け失業保険と傷害保険の一週間の待機期間を削除した点について、注意することが重要です。つまり、失業したり勤務時間が短縮された最初の週についても給付金を受け取ることができて、給付資格のために毎週仕事を探す必要はありません。

EDD のウェブページで必ず最新のお知らせをご確認ください。

3. 大切な人の病気を世話しているので、働けません。対象となる休暇はありますか？

有給病気休暇を利用できるかもしれません。有給病気休暇は、病気、現在の健康状態の診断、ケアまたは治療、従業員またはその家族の予防医療のための欠勤に利用できます。

行政当局が隔離を推奨している場合、予防的ケアに、COVID-19への曝露の疑いがある場合の自己隔離が含まれることがあります。さらに、従業員が有給病気休暇取得の権利を行使する、あるいは雇用主が予防的ケアのため

新型コロナウイルス疾患

に有給病気休暇を許可するのいずれかの他の状況があるかもしれません。例えば、COVID-19への曝露があった場合、あるいは労働者が曝露の危険性が高い場所に旅行した場合が考えられます。

あなた自身も[有給家族休暇 \(PFL\) を申請](#)することができます。

カリフォルニア州ファミリー・ライツ・アクト (California Family Rights Act (CFRA)) を通じて、無給休暇も利用できることがあります。従業員はCFRAに基づいて最長12週間の就労保障休暇を取り、病状が深刻な親、配偶者、扶養の子供の世話をすることができます。COVID-19は、入院治療、継続的な治療、または医療従事者による監督が必要となった場合、深刻な健康状態とみなされます。肺炎などの状態になった場合も、深刻な健康状態とみなされます。職場から75マイル以内に50人以上の従業員がいる雇用主の下で働いている、少なくとも一年間はその職場で働いている、休暇が必要となるまでに少なくとも年間1250時間は働いている従業員の場合、このフォームで就労保障休暇 (CFRA) を申請する資格があります。

4. COVID-19が原因で病気または隔離状態のため働けない場合、何に申請できますか？

[有給病気休暇](#)を利用する、あるいは[障害保険 \(DI\) の申請](#)を行うことができるかもしれません。

勤務中にCOVID-19に曝露したために病気にかかった場合、[労働災害補償の請求](#)を行うこともできます。詳細については、カリフォルニア州労使関係局の[COVID-19の情報源と労災補償](#)をご確認ください。

カリフォルニア州ファミリー・ライツ・アクトを通じて無給休暇を利用することができます。カリフォルニア州公正雇用住宅局の[COVID-19 ウェブサイト](#)のよくある質問をご確認ください。

5. COVID-19に関連する理由で子供の学校または保育所が閉鎖された場合、どのような選択肢がありますか？

仕事をやめなければならない、あるいは大幅に働く時間を短縮せざるを得ない場合、[失業保険 \(UI\)](#) を申請することができます。

また、公的雇用主の下で働く従業員、または従業員が500人未満の民間雇用主の下で働く従業員に対して、最長80時間の有給病気休暇を認める[FFCRA 緊急有給病気休暇](#)を申請する資格もあります。(小規模事業者は育児のための有給休暇の提供を免除されるなど、いくつかの例外が適用される場合があります。)

従業員が利用できる有給病気休暇またはその他の有給休暇があるかもしれません。25人以上の従業員がいる職場の従業員は、行政機関による子供の学校や保育所の閉鎖など、特定の学校関連の緊急事態に対し、年間最長40時間の休暇を提供される場合があります([労働法セクション 230.8](#) 参照)。その休暇が有給か無給のいずれになるかは、雇用主の有給休暇、休暇、その他の有給休暇の方針により異なります。雇用主は、従業員が無給休暇の取得が可能となる前に、従業員に休暇または有給休暇を利用するよう要求することができますが、従業員が有給病気休暇を利用するように強制することはできません。ただし、保護者は予防的ケアとして、子供と一緒に過ごせる有給病気休暇の利用を選択できます。

新型コロナウイルス疾患

6. 雇用主は従業員に対し、コロナウイルスへの曝露リスクが高いと考えられる国への最近の旅行についての情報を提供するよう要求できますか？

はい、できます。雇用主は従業員に対し、疾病予防管理センター (CDC) がコロナウイルスへの曝露の危険性が高いとみなす国への旅行の予定があるか、あるいはすでに旅行へ行ったかを知らせるよう要求できます（現在は海外旅行のことです）。

7. COVID-19の症状が出た場合、雇用主は従業員を自宅に帰すことができますか？

はい、できます。CDC は、職場で COVID-19 の症状のある病気になった従業員は職場を離れるべきだと述べています。雇用主は、COVID-19 の症状が出た従業員に帰宅するよう依頼することができます。雇用主は、適用される有給病気休暇の法律に基づいて必要とされる有給病気休暇を提供しなければなりません。病気休暇を使い切ってしまった場合、従業員は他の有給休暇（休暇や有給休暇を含む）、または就労保障の無給休暇を取得できることがあります。

8. 従業員は、職場へ出勤して帰宅した場合に補償を受け取る権利がありますか？

一般的に、従業員が通常の予定のシフトで出勤したが、通常または予定された一日の半分以下の業務しか用意されていなかった場合、従業員は 2 時間以上 4 時間未満のリポータイングタイムペイ (reporting time pay) の支払補償を受け取る権利があります。

たとえば、8 時間勤務のシフトで出勤したのに 1 時間しか勤務しなかった労働者には、予想された 8 時間シフトの少なくとも半分の賃金を受け取れるように、働いた 1 時間分の賃金とリポータイングタイムペイの 3 時間分の賃金を合わせて、4 時間分の賃金が支払わねばなりません。

リポータイングタイムペイに関する追加情報 はオンラインで投稿されています。

9. 感染拡大が続く間、雇用主は職場で気分が悪いと報告した従業員に、どの程度の情報を尋ねてもいいのでしょうか？

雇用主は従業員に対し、発熱、悪寒、咳など COVID-19 の症状があるのか尋ねることができます。雇用主は、従業員の病気に関するすべての情報を機密の医療記録として保持する必要があります。

10. 感染拡大が続く間、雇用主は従業員の体温を測定して、熱があるかどうかを判断してもいいですか？

一般的に、従業員の体温測定は、限られた状況でのみ実施できる健康診断になります。ただし、現在の CDC と地域の公衆衛生の情報およびガイダンスに基づいて、雇用主は、COVID-19 の感染流行の結果、その従業員の存在によって職場の他の従業員にもたらされるリスクを評価するという限られた目的で、従業員の体温を測定できます。

新型コロナウイルス疾患

11. 感染拡大が続く間、従業員が医療上の理由で欠勤していると雇用主が疑いを持った場合、雇用主は従業員に欠勤した理由を尋ねてもいいですか？

はい、尋ねてもいいです。出勤しなかった理由を従業員に尋ねることは、障害に関する質問ではありません。雇用主には、従業員が出勤しなかった理由を尋ねる権利があります。従業員が欠勤について病気または医療上の理由を明らかにした場合、雇用主はその情報を機密の医療記録として保持する必要があります。

12. 従業員が検疫を受けて COVID-19 の検査で陽性だった場合、あるいはウイルス感染者と接触していた場合、雇用主はどのような情報を明らかにしてもいいのでしょうか？

雇用主はプライバシー保護法を確実に遵守するため、職場において名前で従業員が判るようにすべきではありません。従業員が COVID-19 の検査で陽性だった、あるいは陽性が疑われる場合、雇用主は地方、州、連邦の最新の公衆衛生の勧告に従う必要があります。雇用主は、地域の公衆衛生局の指示に従って、職場の閉鎖、徹底した清掃、テレワークの許可または要求などのさらなる措置を講じる必要があります。

雇用主は、従業員個人の健康に関する情報を明らかにしない方法で、影響を受ける従業員に知らせることができます。たとえば、雇用主は従業員と話したり、次のようなメールを送信したり、その他の書面で連絡できます。

「[雇用主]は、[オフィスの場所]の従業員が COVID-19 のウイルス検査で陽性だったことを知りました。従業員は [日付]に、陽性の検査結果を受け取りました。このメールは、あなたが COVID-19 に曝露した可能性があることを通知するものです。地域の公衆衛生局に連絡して、個々の状況に基づいた指導や取るべき行動について相談してください。」

13. 感染拡大が続く間、雇用主は従業員に対し、感染拡大を減らすように設計された個人用保護具（マスク、手袋、ガウンなど）の着用を要求できますか？

はい、要求できます。雇用主は感染拡大が続く間、従業員に対し個人用保護具の着用を要求することができます。ただし、障害のある従業員が関連する合理的な配慮（非ラテックス製の手袋や、車椅子使用者向けに設計されたガウンなど）を必要とする場合、不当な困難が伴わない限り、雇用主はこれらを提供してください。

14. 公正労働基準法の適用から免除されている従業員の場合、操業の停止により作業が中断している一週間分の給与について、全額受け取る権利がありますか？

公正労働基準法は、作業の中断により同法の適用を免除された従業員の給与から支払いを差し引くという雇用主の権限に制限をかけています。

15. 有給病気休暇の利用に対して報復を受けている場合、従業員にはどのような保護が用意されていますか？

労働者が、有給病気休暇や質問 4 で説明されている特定の学校活動に関連する休暇など労働者の権利を行使した際に、嫌がらせ行為を受けて苦しんでいる場合、労働委員会事務所は、労働者を報復から守るいくつかの法律を実施します。報復または差別の苦情を申し立てる方法についての追加情報はオンラインで投稿されています。

これらの法律に基づいて権利を行使する従業員に対して、移民に関する脅威を与えることは違法な報復です。

新型コロナウイルス疾患

情報源

- ロサンゼルス郡衛生担当官命令：
http://www.ph.lacounty.gov/media/Coronavirus/docs/HOO/HO_Order_COVID-19_Safer_at_Work_and_in_the_Community-Phase%203_06112020_WITH%20APPENDICES.pdf
- カリフォルニア州有給病欠休暇に関するよくある質問：
https://www.dir.ca.gov/dlse/paid_sick_leave.htm
- カリフォルニア労働委員会事務局によって施行された法律に関するよくある質問
<https://www.dir.ca.gov/dlse/2019-Novel-Coronavirus.htm>
- 失業手当の申請ガイド：<https://unemployment.edd.ca.gov/guide>
- 雇用開発局の最新ニュース：https://www.edd.ca.gov/about_edd/coronavirus-2019.htm
- 有給家族休暇の請求の申請方法：
https://www.edd.ca.gov/Disability/How_to_File_a_PFL_Claim_in_SDI_Online.htm
- カリフォルニア州公正雇用住宅局：https://www.dfeh.ca.gov/wp-content/uploads/sites/32/2020/03/DFEH-Employment-Information-on-COVID-19-FAQ_ENG.pdf
- COVID-19 の情報源と労働災害補償：<https://www.dir.ca.gov/dwc/Covid-19/Index.html>
- COVID-19 の影響を受ける労働者向け給付金：<https://www.labor.ca.gov/coronavirus2019/#chart>
- COVID-19 とアメリカの職場（情報源）：<https://www.dol.gov/agencies/whd/pandemic>